

**KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN
DI KAMPUNG JAYA TINGGI KECAMATAN KASUI
KABUPATEN WAY KANAN**



Skripsi

**Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan memenuhi Syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
dalam Ilmu Dakwah**

Oleh

**NUR KHUSAINI
NPM : 1241030071**

Jurusan : Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1439/2018 M**

**KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA TINGGI
KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu
Komunikasi**

Oleh:

**NUR KHUSAINI
NPM: 1241030071**

Jurusan: Manajemen Dakwah

**Pembimbing I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
Pembimbing II : M. Husaini, MT**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/ 2017M**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA TINGGI KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN

**OLEH
NUR KHUSAINI**

Kepemimpinan adalah masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi karena seorang pemimpin menjadi kunci penentu dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan dan bimbingan serta motivasi dengan berpedoman pada peraturan-peraturan yang telah disepakati untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe kepemimpinan pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam melaksanakan kepemimpinannya. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan cara mengangkat data yang ada di lapangan yakni data yang berkenaan dengan kepemimpinan pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan teknik interview, observasi, dan dokumentasi. Interview dilakukan terhadap pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, pengurus serta santri pondok pesantren yang aktif dan dianggap dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian. Observasi dilakukan dengan menggunakan data langsung dari objek penelitian tidak hanya dalam batas pada pengamatan saja melainkan juga pencatatan yang dilakukan, guna mendapatkan data yang kongkrit dan jelas. Dokumentasi yang digunakan untuk mencari data yang variabel yang berupa catatan, transkrip, buku dan agenda.

Dari hasil penelitian bahwa pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin menggunakan tipe kepemimpinan demokrtas dan kharismatik. Serta faktor pendukung yaitu pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, Jenis pendidikan yang dikembangkan dan yang dikelola, Disiplin yang diterapkan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, Sarana Kegiatan Pondok Pesantren, dan Pembiayaan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang relatif murah. Sedangkan faktor penghambatnya meliputi : Kurangnya tenaga ahli dalam suatu bidang (SDM) dan Belum adanya perpustakaan yang khusus baik bagi MTS dan MA, perpustakaan masih bergabung menjadi satu dengan kantor baik MTS maupun MA.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 78088

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA
TINGGI KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY
KANAN**

Nama : Nur khusaini
NPM : 1241030071
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 08 November 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
NIP.197011131995032002

M. Husaini, MT
NIP.197812182009121001

Mengetahui
Ketua Jurusan MD

Hj. Suslina sanjaya, S.Ag, M.Ag
NIP.197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 78088

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA’ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA TINGGI KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN**, disusun oleh: **Nur khusaini, NPM: 1241030071**, Jurusan: **Manajemen Dakwah (MD)**, telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal:

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang	: Hj. Suslina Sanjaya. S.Ag. M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Eni Amaliah. S.Ag. SS. M.Ag.	(.....)
Penguji I	: Hj. Rini Setiawati. A.Ag. M.Sos.I	(.....)
Penguji II	: Hj. Rodiyah. S.Ag. MM.	(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si.
NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ
وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.” (QS. Al-Anbiya (21):73)¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV Mahkota, 1996), hal.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam, shalawat salam atas Nabi Muhammad SAW yang mampu merubah padang pasir menjadi tanah yang suci, semoga kita termasuk kedalam pengikutnya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku terkasih (Ayahanda Bapak Sujiono dan Ibunda Rumiati) yang telah ikhlas mengasuh dan mendidiku tanpa meminta imbalan sama sekali. Terima kasih atas bantuan, dukungan, serta kasih sayang yang begitu besar dan mulia. Berkat do'a sucimu penulis dapat menyelesaikan kuliah dan penelitian ini, semoga kelak keduanya ditempatkan di tempat yang mulia di sisi-Nya.
2. Kakak-kakakku Suciati, Suroto, yang telah mendoakan dan memberi semangat demi keberhasilan penulis. Terima kasih atas do'a dan dukungannya yang tak terhitung.
3. Adik-adikku Rudi santoso, Sinta rohani yang turut serta menanti keberhasilanku.
4. Calon pendampingku kelak yang telah memberi support dan do'a dalam menyelsaikan skripsiku dan menanti keberhasilanku.
5. Teman-teman Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, terkhusus kusampaikan kepada teman-teman dari jurusan Manajemen Dakwah: Rizki Vilansyah, Rudi Antoro, Akhmad Saifulloh, Anggih, M. Triyogo HFA, Angger Budi Setiawan, M. Syafaat Habib, Misbakhul Munir, Siti Fatimah, Ika Nur Hanifah, Robiatul

Ahdawiah, Rohaya, Miftahul Khoiriyah, Jamiatus Sholeha, Nurul Elisa, Yusnaini, dan seluruh md b yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

6. Keluarga besarku yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu yang mana telah memberikan do'a dan menanti keberhasilanku.
7. Dosen pembimbing I. Hj. Rodiyah, S.Ag, MM dan pembimbing II. M. Husaini, MT yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan dari awal penyusunan skripsi ini hingga akhir penyusunan skripsi.
8. Kepala jurusan Manajemen Dakwah dihaturkan kembali untuk ibu Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag dan terima kasih kepada sekertaris jurusan M. Husaini, MT yang telah mengurus segala urusan menyangkut penyusunan skripsi ini.
9. Kepada para staf IAIN RADEN INTAN LAMPUNG danterkhusus kepada staf-staf Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
10. Almamater tercinta UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG, yang telah sangat berjasa, karena telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu, serta membimbing untuk dapat meraih cita-cita yang gemilang.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nur Khusaini, dengan nama panggilan Nur ataupun Hussaen. Anak ketiga dari lima bersaudara yang dilahirkan di desa katibung pada tanggal 08 Agustus 1992 dari pasangan Bapak Sujiono dan Ibu Rumiya.

Perjuangan penulis di dunia pendidikan yaitu pendidikan formal maupun nonformal. Pendidikan formal bermula dari Sekolah Dasar (SD) yakni di SDN 01 Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan dan lulus pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Madrasan Tsanawiyah (MTS) Raudlatul Muta'allimin dan lulus pada tahun 2008. Dan pada tahun 2008 penulis melanjutkan di Madrasan Aliyah (MA) Raudlatul Muta'allimin dan lulus pada tahun 2011. Dan untuk pendidikan non formal penulis mengikuti pendidikan di Madrasah Diniyah Salafiyah (MDS) tingkat Awwaliyah Raudlatul Muta'allimin dan lulus pada tahun 2008 dan Madrasah Diniyah Salafiyah (MDS) tingkat Wustho Raudlatul Muta'allimin dan lulus pada tahun 2011.

Setelah lulus Alhamdulillah dengan izin Allah SWT pada tahun 2012 penulis melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa di salah satu perguruan tinggi islam yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (UIN RIL) yang saat itu masih Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung (IAIN RIL) di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunika dengan Konsentrasi jurusan Manajemen Dakwah (MD).

Selama menjadi mahasiswa penulis juga mengikuti organisasi ekstra maupun intra kampus, organisasi yang pernah penulis ikuti: Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Dakwah Angkatan Belia Bina Islam (UKMF-ABABIL), Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA), Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), dan Ikatan Mahasiswa Way Kanan (IKAM WAYKA).



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk dan limpahan rahmat- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA TINGGI KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN.

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat, dan seluruh umat yang selalu mengikuti ajaran agamanya. Berkat belilulah kita dapat membedakan antara hak dan yang batil , antara halal dan haram, dan antara jalan menuju ke syurga dan jalan menuju ke neraka.

Penyusunan skripsi ini maksudkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos), dalam ilmu dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi , wabil khusus Jurusan Manajemen Dakwah Iain Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

2. Ibuk. Hj. Rodiyah. S.Ag.MM Selaku pembimbing I dan bapak Husaini MT. Selaku pembimbing II, yang telah banyak berjasa dalam memberi arahan dalam penyusunan karya ini.
3. Ibu Hj. Suslina Sanjaya. S.Ag. M.Ag. Sebagai ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung
4. Selu ruh dosen Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan sumbangan yang konstruktif pada penulis.
5. Pihak perpustakaan pusat maupun perpustakaan fakultas dakwah yang telah menyediakan buku-buku referensi pada penulis.
6. Semua pihak yang tidak disebutkan yang telah memberikan bantuan dan segala dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, mudah-mudahan seluruh jasa baik moril maupun materiil dari berbagai pihak mendapat pahala dan ridha dari Allah SWT, sehingga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin

Bandar lampung, 19 November 2017
penulis

Nur khusaini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Tinjauan Pustaka	8
H. Metode Penelitian	9

BAB II KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN

A. Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Tipe-tipe Kepemimpinan	20

3. Fungsi Kepemimpinan	25
B. Pondok Pesantren.....	36
1. Pengertian Pondok Pesantren	36
2. Unsur-unsur Pondok Pesantren	37
3. Tujuan dan Fungsi Pondok Pesantren	38
C. Kepemimpinan Pondok Pesantren	42

BAB III PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN

KASUI WAY KANAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren	47
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	47
2. Tujuan, Visi, dan Misi Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	48
3. Struktur Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	50
4. Program Kerja Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	51
5. Kegiatan-kegiatan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	53
B. Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	56
C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	58

BAB IV KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN KASUI WAY KANAN

A. Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	61
1. Kepemimpinan Demokratis	61
2. Kepemimpinan Kharismatik	62
B. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan	63
1. Faktor Pendukung	64
2. Faktor Penghambat	66

BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar memudahkan pembahasan skripsi ini terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindari kesalahan persepsi dan penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Adapun judul skripsi ini yaitu: **“KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA’ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA TINGGI KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN”**. Secara rinci penegasannya sebagai berikut :

Dari segi bahasa kepemimpinan adalah *leadership* yang berasal dari kata leader yang berarti pemimpin.¹

Definisi kepemimpinan secara luas menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyana meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.²

Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah usaha seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya (para

¹ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), h. 2.

² *Ibid*, h.25

santri/ dewan pengurus) untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan yang penulis maksud dengan kepemimpinan dalam skripsi ini adalah usaha pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam memimpin pengurus pondok pesantren agar sesuai dengan apa yang dikehendaki dari sebuah lembaga untuk mencapai tujuan bersama.

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional (*salaf*) tertua di Indonesia, di katakan tradisional karena lembaga ini masih mempertahankan pengajaran kitab-kitab Islam klasik (*salaf*) sebagai inti pendidikan yaitu dengan memakai metode pengajaran model *sorogan*, *weton*, dan *bandongan*.³

Sedangkan menurut Hasbullah Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan, dan pengajarannya diberikan dengan cara non klasikal, dimana kyai mengajar para santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dengan bahasa arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedangkan para santri biasanya tinggal di dalam Pondok atau asrama dalam pesantren tersebut.⁴

Pondok Pesantren yang penulis maksud adalah Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang secara letak di jalan Ak. Gani No. 50 Desa Jaya tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.

Dari penegasan judul di atas, maka dapat penulis tegaskan maksud dari judul skripsi ini adalah suatu usaha pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

³ Wahjoetomo, *Pesantren Alternative Masa Depan*, (Jakarta: Gema Insani Press, PT. Buku Andalan, 1997), h. 83.

⁴Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada 1996) h.146

dalam mempengaruhi, mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dengan titik tekan pada kepemimpinan pimpinan pondok pesantren yang merupakan penentu maju mundurnya suatu organisasi.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang melatar belakangi penulis menentukan judul adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (*leadership*) dalam sebuah lembaga, merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam manajemen, dikarenakan kepemimpinan adalah merupakan motor penggerak bagi sumber daya-sumber daya yang ada dalam sebuah lembaga, termasuk didalam Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.
2. Judul tersebut adalah merupakan salah satu bidang yang sesuai dengan jurusan penulis, yaitu Manajemen Dakwah. Selain dari pada itu, buku-buku referensi yang membahas tentang tema dalam judul skripsi ini tersedia, sehingga akan membantu melancarkan pelaksanaan penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah suatu masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengurus, membimbing, dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan dicapai. Seorang pemimpin sangat ditekankan adanya rasa tanggung jawab atas apa yang di pimpinnya. Islam senantiasa menundukkan manusia sebagai seorang pemimpin yang kelak akan di mintai pertanggung jawaban di akhirat atas apa yang di pimpinnya. Prinsip ini sesuai dengan maksud hadits tentang kepemimpinan sebagai berikut :

يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya : Wahai Abu Dzar, sesungguhnya kamu ini lemah sekali. Sedangkan tugas yang ingin kamu minta itu merupakan amanat, pada hari kiamat kelak, ia merupakan sesuatu yang bakal mendatangkan kenistaan dan penyesalan. Kecuali bagi orang yang mau mengembannya dengan benar dan memenuhi semua kewajiban yang di bebaskan padanya. (HR. Muslim no. 1825).⁵

Sabda nabi di atas menunjukkan kepada kita bahwa di dalam segala bidang kehidupan manusia dalam masyarakat, masing-masing individu mempunyai tugas untuk menjaga dan memelihara, harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, baik tanggung jawab yang di hubungkan dengan tuhan maupun kepada sesama manusia sebagai anggota masyarakat.

⁵Adib Bisri Mustofa, *Terjemah Shahih Muslim*, (Semarang : CV. Asy Syifa, 1993), h. 45.

Pondok pesantren yang merupakan “Bapak” dari pendidikan di Indonesia (pendidikan Islam) didirikan karena adanya tuntutan dan kebutuhan zaman, untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan pondok pesantren dalam rangka pembangunan nasional, hendaknya pondok pesantren dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat.

Pengembangan dan peningkatan pondok pesantren tujuannya di arahkan untuk mendidik santri-santri menjadi anggota masyarakat yang bertaqwa kepada Allah swt: Berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan, sehat lahir batin, dan sebagai warga yang mempunyai tanggung jawab keberlangsungan kehidupan bermasyarakat.

Menjadi pemimpin pondok pesantren adalah amanat, baik amanat dari Allah swt maupun amanat dari jamaah/masyarakat. Pemimpin yang menyadari tugas dan kewajiban akan menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya sehingga mereka dapat tumbuh kembang dengan baik.

Pondok pesantren adalah suatu organisasi kecil yang mempunyai masalah dengan kepemimpinan, karena untuk mencapai semua tujuan pondok pesantren itu tergantung pada seorang pemimpin. Karena tidak semua pemimpin dalam suatu pondok pesantren itu berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan.

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin terletak di jalan Ak Gani No.50 kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui kabupaten Way Kanan sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki beberapa madrasah-madrasah sebagai

lembaga pendidikan formal di antaranya : Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah tsanawiyah (MTS), Madrasah Aliyah (MA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin hingga sekarang belum dapat berperan sebagai mestinya, di karenakan kurangnya kerja sama dan pengawasan dari pemimpin, dan kekuasaan berada sepenuhnya ditangan pemimpin sehingga bawahan-bawahannya tidak dapat mengeluarkan ide atau gagasan untuk menunjang kebaikan pondok pesantren tersebut.

Terlepas dari itu kenyataan yang terjadi pada pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin, penulis duga di sebabkan oleh kepemimpinannya. Oleh sebab itu juga perlu penulis teliti bagaimana pimpinan pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin melaksanakan perannya untuk memenuhi fungsi sebagai pimpinan pondok pesantren.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang menjadi pembahasan dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan ?
2. Apa faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksana Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin di kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.

F. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangsih pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dakwah tentang kepemimpinan.
2. Bagi Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam menentukan kearah yang lebih baik.
3. Bagi fakultas dakwah, hasil penelitian ini merupakan informasi yang berharga perihal Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.
4. Bagi peneliti sendiri dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam masalah ini, disamping sebagai pembanding antara teori yang didapatkan dari bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lembaga yang bersangkutan.

G. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini penulis menemukan beberapa skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan penulis teliti, oleh karena itu penulis melakukan kajian ulang terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini. Adapun judul skripsi tersebut adalah :

1. Sulaiman, NPM 0341030003, Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Tahun 2008, Judul “Sistem Kepemimpinan Pondok Pesantren Al-Utrujyah Kelurahan Kota Karang Teluk Betung Barat Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia”. Penelitian tersebut berisi tentang sistem kepemimpinan pondok pesantren Al-Utrujyah sehingga dapat meningkatkan kualitas santri di pondok pesantren tersebut.
2. Irwan Saputra, NPM 0941030023, Mahasiswa UIN raden Intan Lampung, Tahun 2013, Judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al-Hikmah Bandar Lampung”. Penelitian tersebut berisi tentang gaya-gaya kepemimpinan dalam pondok pesanten Al-Hikmah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam pondok tersebut, sehingga baik santri, ustadz/ ustadzah, dan pengurus yang ada di pondok tersebut dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

3. Eko Arisandi, NPM 104018200654, Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah, Tahun 2011, Judul “Kepemimpinan Mudir Pondok Pesantren Al-Ittifaqian Indralaya Ogan Ilir Sumatera Selatan”. Penelitian tersebut berisi tentang tradisi kepemimpinan pondok pesantren dengan menggunakan mekanisme manajemen, pesantren ini melakukan transformasi kepemimpinan dalam mengolah pesantren.

Dari ketiga penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh para peneliti diatas, maka penulis dapat ambil kesimpulan bahwa perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitian yang penulis teliti, yaitu tentang bagaimana kepemimpinan pondok pesantren Raudlatul Mutaallimin di kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan secara umum, tanpa melihat pengaruh kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ataupun melihat apakah kepemimpinan itu sudah memakai sistem manajemen yang baik.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Di lihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan(*field research*) yaitu: suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan

mengangkat data yang ada dilapangan.⁶ Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkenaan dengan kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang melukiskan variabel demi variabel, satu demi satu, yang di gunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta dan karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu, dalam hal ini bidang secara aktual dan cermat.⁷ Lebih khusus lagi penulis menggunakan sifat penelitian studi komperatif yaitu penyelidikan deskriptif yang berusaha mencari pemecahan melalui analisis tentang perhubungan- perhubungan sebab-akibat, yakni meneliti faktor-faktor tertentu yang berhubungan dengan situasi atau fenomena yang diselidiki dan membandingkan satu faktor dengan faktor yang lain.⁸ Sehingga penulis dalam penelitian ini, ingin membandingkan kepemimpinan yang ada di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, dengan yang ada secara teoritis.

⁶ Suharsini Arikunto, *Dasar-dasar Research*, (Bandung: Tarsito 1995), h.58.

⁷ *Ibid.*, h. 22

⁸ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1994), h. 143

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian⁹. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari ketua atau pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang berjumlah 17, serta para santri pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin yang berjumlah 478, yang total keseluruhannya berjumlah 496 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.¹⁰ Penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sampel, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Random Sampling* yaitu pemberian peluang sebagian populasi untuk ditentukan menjadi sample.

Untuk lebih jelasnya, jenis *Non Random Sampling* yaitu memilih sekelompok subjek yang didasari atas atau ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.¹¹

Jadi penulis tidak mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi, melainkan dengan metode purposive tersebut. Sehingga penulis hanya mengambil sample

⁹*Ibid.*, h. 102.

¹⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rhenika Cipta, Edisi Revisi), 1996, h. 104.

¹¹*Ibid*, hal. 118

beberapa orang saja yang dianggap mewakili. Adapun ciri-ciri yang penulis tentukan adalah sebagai berikut :

a. Pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

1. Telah memimpin kurang lebih 3 tahun, dengan rasionalisasi bahwa dalam waktu 3 tahun tersebut pimpinan Pondok Pesantren sudah banyak melakukan kegiatan-kegiatan.
2. Aktif dalam kegiatan dakwah pada masyarakat baik setempat maupun diluar daerah.

b. Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

1. Pengurus yang aktif dalam kegiatan belajar mengajar di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin kurang lebih 3 tahun, dengan alasan bahwa dalam waktu 3 tahun tersebut pengurus sudah paham tentang kinerja kepengurusan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.
2. Pengurus lulusan dari pondok Raudlatul Muta'allimin
3. Pengurus yang tinggal di dalam Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

c. Santri Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

1. Santri yang aktif dalam mengikuti belajar mengajar di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin kurang lebih 3 tahun. Dengan alasan dengan

waktu 3 tahun santri sudah faham dengan kondisi Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

2. Santri yang tinggal/mukin di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang, diantaranya adalah :

1. Pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin : 1 orang
2. Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin : 14 orang
3. Santri Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin : 5 orang

3. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Metode interview

Metode interview adalah proses tanya jawab antara dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik yang satu dapat melihat muka yang lain dan dapat mendengarkan suaranya sendiri.¹²

Dari pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa interview merupakan satu alat untuk memperoleh informasi dengan jalan mengadakan komunikasi secara langsung dan dilakukan secara lisan. Dalam pelaksanaan penulis menggunakan

¹² Sutrisno Hadi, *Op. Cit.*, h. 192

metode interview bebas terpimpin, yaitu penginterview membawa kerangka pertanyaan untuk dilakukan wawancara bagaimana pertanyaan diajukan dan irama (timing) interview diserahkan pada kebijakan penginterview.¹³

Metode ini digunakan untuk mencari data yang objektif tentang bagaimana cara pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam membimbing para bawahannya. Dan kemajuan yang telah dicapai dan hambatan-hambatan yang dihadapi sedangkan untuk performan data yang digali adalah hal-hal yang dianggap menunjang data, terutama sebagai jawaban sampel.

b. Metode observasi

Observasi menurut Sutrisno Hadi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistem, yaitu dengan menggunakan pengamatan yang sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.¹⁴

Dengan pengamatan seperti ini, maka kenyataan yang ada dilapangan dapat di ketahui secara efektif dan objektif serta dapat dipertanggung jawabkan.

Jenis observasi yang digunakan adalah observasi partisipan yaitu : suatu bentuk observasi khusus dimana penelitian tidak hanya menjadi pengamat yang pasif, melainkan juga mengambil berbagai peran dalam situasi tertentu dan

¹³ *Ibid*, h. 207

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Research UGM Opset, 1990), hal. 38.

berpartisipasi dalam peristiwa yang akan diteliti.¹⁵ Objek yang akan di observasi ditujukan terutama pada kegiatan yang dilaksanakan pada Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

c. Metode Dokumentasi

Yang dimaksud metode dokumentasi adalah : mencari data yang mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen agenda, dan sebagainya.¹⁶

Penulis menggunakan metode ini berharap agar menemukan data yang berkenaan dengan :

- 1) Historis Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dikampung Jaya Tinggi, kecamatan Kasui.
- 2) Dokumen-dokumen Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.
- 3) Data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

Kedudukan metode ini sebagai metode pembantu sekaligus pelengkap data-data tertulis maupun yang tergambar di tempat penelitian, sehingga dapat membantu penulis dalam mendapatkan data-data yang lebih objektif dan kongkrit.

¹⁵ Nazar Bakry, *Tuntunan Praktis Metode Penelitian*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1994) hal. 3

¹⁶ Suharsini Arikunto, *Op.Cit.*, hal. 200.

4. Metode Analisa Data

Setelah data dikumpulkan dari penelitian ini diolah dan diidentifikasi, maka tahap berikutnya adalah melakukan analisa data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa kualitatif. Penulis melakukan analisa mulai dari mencatat yang menghasilkan catatan lapangan dengan sumbernya, mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, berfikir dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.¹⁷

Dalam penarikan kesimpulan penulis menggunakan metode berfikir induktif yaitu cara menganalisis terhadap suatu objek ilmiah yang bertitik tolak dari pengantar hal-hal atau kasus-kasus yang sejenis kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.¹⁸

¹⁷ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya, 1981), h. 29

¹⁸ Sutrisno Hadi, *Op.Cit.* hal.43

BAB II

KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN

A. KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan menurut para ahli manajemen adalah sebagai berikut: Menurut G.R. Terry Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar supaya berusaha dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama.¹

Selain didefinisi di atas, menurut para ahli manajemen istilah kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Bennis
Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi bawahannya sesuai dengan apa yang di harapkan.
- b. Menurut Stogdill
Kepemimpinan adalah sebagai proses (tindakan) mempengaruhi aktifitas kelompok yang berorganisasi dalam usaha menetapkan tujuan dan pencapaian tujuan.
- c. Menurut Hemhil
- d. Kepemimpinan adalah tingkah laku seseorang individu yang mengarahkan aktifitas kelompok.
- e. Menurut Tannenbaum, Weschler, dan Massarik
Kepemimpinan adalah sebagai pengaruh interpersonal, diperaktekkan dalam suatu situasi dan di arahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan.²

Disamping itu juga kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok/organisasi.³

¹Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), h. 83.

²Mar'at, *Pimpinan dan Kepimimpinan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h.11-13.

Dari definisi ini tampak bahwa seseorang pemimpin bertugas mendorong bawahan untuk mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada. Seseorang pemimpin harus menjadi fasilitator anggota kelompoknya dalam mencapai tujuan bersama. Jika diperhatikan, kepemimpinan juga mempunyai ciri-ciri, yang harus dimiliki seseorang pemimpin sebagai berikut:

- a. Moral
- b. Esprit de corps
- c. Disiplin
- d. Kecakapan.⁴

Moral adalah didefinisikan sebagai keadaan jiwa seseorang. Hal ini tergantung pada sikapnya terhadap semua hal yang mempengaruhinya seperti teman-temannya, komandannya, kehidupan militer secara moral berhubungan erat dengan pemuasan kebutuhan dasar manusia yang paling utama. Moral yang tinggi merupakan jiwa yang tinggi, yang akan memberikan kepada prajurit suatu kepercayaan dan keadaan yang menyenangkan dan membuatnya mampu menghadapi kesulitan dengan keberanian, ketabahan, dan kepastian.

Esprit de Corps adalah loyalitas kepada kebanggaan dari semangat akan kesatuan yang diperlihatkan oleh anggota-anggotanya, hal ini menyangkut pengabdian kepada kesatuan, ras tanggung jawab seseorang, dan menjaga nama baik kesatuannya. Ada beberapa faktor yang memperlihatkan oleh antusiasme untuk rasa bangga akan kesatuan.

³Kadarma dan Jusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2001), h. 143.

⁴Sukarna, *Op.Cit.*,h. 87.

- a. Pencerminkan dari anak buah yang memperlihatkan antusiasme untuk rasa bangga akan kesatuan:
- b. Nama baik diantara kesatuan lainnya
- c. Semangat bersaing yang kuat
- d. Kesediaan anggota yang kuat
- e. Kesediaan anggota untuk mengikuti kegiatan kesatuan
- f. Bangga akan tradisi dan sejarah kesatuan
- g. Kesiapsiagaan anak buah didalam tolong menolong
- h. Tinggi pendaftaran dalam kesatuan.⁵

Disiplin adalah sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah. Hal ini merupakan hasil latihan yang efektif dan kepemimpinan yang baik, yang dapat menolong perseorangan untuk menahan shock dari perseorangan dan menghadapi situasi-situasi yang sulit tanpa ragu-ragu.

Kecakapan adalah kemampuan fisik, taktis, dan teknis perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi. Kecakapan kesatuan merupakan jumlah dari kemampuan-kemampuan perseorangan didalam kesatuan yang dipersatukan oleh pemimpin dalam satu tim yang berkerja lancar. Kesatuan akan mendapatkan kecakapan, jika anda menghendaki standar kerja yang tinggi dari perseorangan dan kelompok, kecakapan sebagian besar didapatkan dari latihan, karena itu sebagai seorang komando, pengawasan selama latihan membutuhkan sebagian besar dari waktu anda. Hal ini merupakan salah satu metode yang dapat

⁵*Ibid*, h. 63.

dipercaya untuk menilai kecakapan dari perseorangan dan kesatuan. Ciri-ciri kepemimpinan dari segi lain dapat kita sebutkan :

1. Konsisten pada tujuan dan kontinuitas organisasi
2. Karyawan berkerja menurut sistem
3. Berbicara jujur terhadap bawahan
4. Tujuan langsung menunjuk contoh
5. Mengurangi inspeksi-inspeksi
6. Terus mengajari karyawan
7. Mampu memotivasi, mendorong berkerja bukan mengancam
8. Mendorong kreatifitas.⁶

Dari ciri-ciri kepemimpinan di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan itu harus memiliki ciri-ciri yang bersifat selalu berbicara jujur terhadap bawahan, mampu memotivasi bawahannya. Dan ciri-ciri tersebut berhubungan erat pula dengan tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin agar suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Jika diperhatikan kepemimpinan juga mempunyai tipe-tipe sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak.⁷

Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku anggota-anggota kelompoknya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemimpin.

⁶Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 1996), h. 245.

⁷Onong Ucjana Effendy, *Kepemimpinan dan Komunifikasi*, (Bandung: Alumni, 1997), h. 43.

Segala keputusan berada disatu tangan, yakni pemimpin yang otoriter, yang menganggap dirinya dan dianggap oleh orang lain lebih mengetahui dari pada orang lain dan kelompoknya. Dan keputusannya di anggap sah, pemimpin otoriter dianggap manusia super. Adapun ciri-ciri kepemimpinan otoriter itu antara lain :

- a) Menganggap organisasi adalah milik sendiri
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- f) Dalam kegiatan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan sifat menghukum.⁸

Dari keenam ciri tersebut, menunjukkan bahwa seorang pemimpin merasa dirinyalah yang paling berkuasa, tidak mau menerima saran atau keritik dari bawahannya, bawahan harus menuruti dan melaksanakan apa kata pemimpin.

b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu berunding dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan.⁹

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya, terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada individu dan pemimpin akan tetapi kekuatan terletak pada

⁸Yayat M, Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*,(Jakarta:Grasindo,2001), h.185.

⁹*Ibid.*,h. 187.

partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain:

- a) Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak pada manusia sebagai makhluk termulia didunia
- b) Selalu berusaha mensinkronisasikan antara kepentingan tujuan organisasi dan kepentingan tujuan pribadi bawahan
- c) Sering menerima saran dan pendapat, bahkan kritik dari bawahan
- d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dengan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan
- e) Selalu berusaha agar bawahannya lebih berhasil
- f) Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.¹⁰

Ciri-ciri kepemimpinan demokratis diatas, mencerminkan adanya keinginan seorang pemimpin terhadap bawahan untuk maju dan lebih berhasil, karena bawahan itu suatu saat akan menjadi pengganti kepemimpinannya sebagai penerus organisasi selanjutnya.

c. Kepemimpinan Paternal

Kepemimpinan paternal adalah kepemimpinan yang bersifat kebapaan, pada dasarnya hampir mendekati sifat otokrat, walaupun sang pemimpin berusaha menganggap dirinya sebagai ayah terhadap bawahannya.

Kepemimpinan paternal tidak terlepas begitu saja para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya tetapi segala kegiatan para bawahan masih dalam pengawasan pemimpin. Adapun ciri-ciri pengawasan paternal antara lain:

- a) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak /belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan

¹⁰Sofyan Safri Harahap, *Op.Cit.*, h. 36.

- b) Bersikap terlalu melindungi
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- d) Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajenasi dan daya kreatifitasnya sendiri
- e) Selalu bersikap maha tahu dan masa besar.¹¹

Ciri-ciri kepemimpinan paternal tersebut diatas, dimana bawahannya selalu diawasi dan diatur oleh pemimpin sehingga bawahannya tidak bisa mengambil keputusan sendiri.

d. Kepemimpinan Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire adalah dimana pemimpin menyerahkan penentu tujuan dan usaha-usaha yang akan dicapai sepenuhnya kepada anggota kelompoknya.¹² Pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya pasif saja, dialah yang menyediakan bahan-bahan dan alat-alat untuk suatu pekerjaan, tetapi inisiatif diserahkan kepada para anggota.

Pada tipe kepemimpinan ini pemimpin praktis tidak memimpin. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Adapun ciri-ciri kepemimpinan Laissez Faire adalah:

- a) Tidak mempunyai kewibawaan
- b) Tidak bisa mengontrol anak buahnya
- c) Tidak bisa melaksanakan koordinasi kerja

¹¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1983), h. 69.

¹²*Ibid*, h. 185.

- d) Tidak berdaya sama sekali menciptakan suasana kerja yang koperatif.¹³

Kepemimpinan Laissez Faire itu pada hakekatnya bukanlah seorang pemimpin pada pengertian bawahannya. Sebab bawahan pada situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak dipimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja semau sendiri sehingga organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya menjadi tidak terarah (kacau).

- e. Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seorang itu memiliki kharisma begitu besar.

- f. Kepemimpinan Militeristik

Tipe ini sifatnya kemiliteran-kemiliteran. Hanya luaran saja yang mencontohkan gaya militer, tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun ciri-ciri kepemimpinan militeristik adalah:

- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, kaku dan sering kali tidak bijaksana.

¹³*Ibid*, h. 72.

- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan
- c) Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual, dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan
- d) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya
- e) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan dari bawahan
- f) Komunikasi hanya berlangsung satu arah saja.¹⁴

g. Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan populistik adalah seorang pemimpin yang berpegang teguh kepada nilai-nilai masyarakat yang tradisional dan kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan utang-utang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan kehidupan (kembali) nasionalisme.¹⁵

Pada tipe kepemimpinan ini mengutamakan dan lebih berpegang pada kekuatan internal masyarakatnya, tidak terpengaruh dengan intervensi (diatur) pihak luar (asing) apalagi dikendalikan oleh pihak lain.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut para ahli manajemen fungsi kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

a. Menurut Krech dan Crutchfield

Fungsi kepemimpinan adalah pelaksanaan, perencanaan, pembuatan kebijaksanaan, tenaga ahli, mewakili kelompok, mengontrol hubungan internal, memberi hadiah, dan hukuman, wasit dan pelera, pemberi contoh simbol kelompok, bentuk tanggung jawab individu, idiologi, figur bapak, dan kambing hitam.

b. Menurut Davis

¹⁴*Ibid.*, h. 70.

¹⁵*Ibid.*, h. 71.

Fungsi kepemimpinan adalah perencanaan, mengatur, dan mengontrol aktifitas organisasi

c. Menurut Gross

Fungsi kepemimpinan adalah menentukan tujuan, menjelaskan dan melaksanakannya, memilih cara yang tepat, memberikan dan mengkoordinasikan tugas, memotivasi, menciptakan kesetiaan, mewakili kelompok dan merangsang para anggota untuk bekerja.¹⁶

Dari definisi di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan adalah: mengatur, membimbing, pembuat kebijaksanaan, memberikan motivasi pada bawahan dalam pekerjaannya dan menentukan tujuan dalam satu organisasi sehingga apa yang telah dilaksanakan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tercapainya suatu tujuan kelompok/organisasi. Pemimpin yang menerapkan istilah manajemen dalam kepemimpinan nya maka ia akan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Teori klasik manajemen menyatakan bahwa fungsi manajemen ialah:

- a. Perencanaan (Planning)
- b. Pengorganisasian (Organizing)
- c. Pengontrolan (kontrolling)
- d. Pengarahan ¹⁷

1. Perencanaan

a) Pengertian Perencanaan

Menurut Harold Koontz dan Cyril O' Donnel perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakkan-kebijakkan, prosedur-prosedur, program-program dari alternatif-alternatif yang ada.¹⁸

¹⁶ Yayat M, Herujito, *Op.Cit.*, h. 32.

¹⁷*Ibid.*,h. 35.

Pengertian perencanaan menurut Harold Koontz dan Cyril O' Donnel diatas dapat penulis simpulkan bahwa perencanaan adalah pekerjaan mental untuk memilih sasaran, kebijakan, prosedur dan program yang diperlukan untuk mencapai apa yang diinginkan pada masa yang akan datang.

b) Tujuan Perencanaan

Adapun tujuan perencanaan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan bertujuan untuk menentukan tujuan, kebijakan, prosedur, dan program serta memberikan pedoman cara-cara pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan
2. Perencanaan bertujuan untuk menjadikan tindakan ekonomis, karena semua potensi yang dimiliki dengan baik pada tujuannya.
3. Perencanaan adalah suatu usaha untuk memperkecil resiko yang dihadapi pada masa yang akan datang
4. Perencanaan menyebabkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara teratur dan bertujuan
5. Perencanaan membantu penggunaan suatu alat pengukuran hasil kerja
6. Perencanaan memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang seluruh pekerjaan
7. Perencanaan menjadi suatu landasan untuk pengendalian
8. Perencanaan merupakan usaha untuk menghindari mismanajemen dalam penempatan karyawan
9. Perencanaan membantu peningkatan daya guna dan hasil guna organisasi.¹⁹

Dari tujuan-tujuan perencanaan diatas, jelaslah suatu perencanaan itu bertujuan untuk menentukan tujuan-tujuan kebijakan-kebijakan yang akan di tempuh oleh suatu organisasi, agar apa yang menjadi tujuan sebuah organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam suatu organisasi perlu

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Dasar Manajemen, Pengertian dan Masalah*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 40.

¹⁹ *Ibid.*,h. 95.

adanya perencanaan yang dilakukan untuk pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

a. Pengertian Pengorganisasian

Organisasi adalah suatu proses untuk merancang struktur formal mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.²⁰

Dari definisi pengorganisasian diatas dapat penulis simpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang untuk bekerja sama dan mengatur serta membagi suatu pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dan pengorganisasian yang baik dapat diperlukan dalam melaksanakan suatu organisasi, karena dengan pengorganisasian yang baik dapat digerakkan suatu kesatuan yang utuh, untuk itu diperlukan pembagian tugas dan wewenang dan alat-alat sedemikian rupa untuk memudahkan pelaksanaan suatu organisasi.

b. Prinsip-prinsip Pengorganisasian

Untuk mewujudkan suatu organisasi yang efektif dan efisien maka perlu adanya prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip rumusan tujuan, ini berarti sebelum organisasi tersebut disusun terlebih dahulu harus ada tujuan yang mendasari pendirian organisasi, tujuan ini akan menentukan aktifitas apa saja yang dibutuhkan untuk pencapaiannya secara efektif dan efisien.

²⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Ed.2, (Yogyakarta: BPFE 1995), h.169.

2. Prinsip tentang manajemen, yang perlu diperhatikan bahwa efisiensi dan efektifitas pengendalian bawahan langsung dipengaruhi oleh manajemen, yaitu beberapa bawahan langsung dapat diawasi secara efektif dan efisien jumlah yang tergantung pada kondisi dan situasi yang dihadapi.²¹

Dari uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengorganisasian membagi-bagikan dan menggolongkan tindakan. Kegiatan dalam suatu tertentu, menentukan, dan merumuskan tugas dari masing-masing kesatuan serta menepatkan pelaksanaan untuk melakukan tugas tersebut, memberi wewenang kepada masing-masing pelaksana dan menetapkan jalinan hubungan antara bawahan dengan atasan.

3. Pengontrolan

a. Pengertian Pengontrolan

Menurut Harold Koontz dalam buku *principles of management* menjelaskan pengontrolan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar supaya rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara.²²

Melihat uraian diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa pengontrolan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala semua kegiatan sesuai rencana yang telah ditetapkan, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

²¹ Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*,h. 65.

²² Hani Handoko, *Op.Cit.*, h.111.'

Pengontrolan sangat diperlukan karna pengontrolan mempunyai fungsi-fungsi antara lain:

- 1) Mencegah penyimpangan
- 2) Memperbaiki kesalahan dan kelemahan-kelemahan
- 3) Memeriksa, mencocokkan segala sesuatu sesuai dengan rencana dan tanggung jawab
- 4) Mendidik tenaga kerja supaya tetap disiplin
- 5) Mempertebal rasa tanggung jawab
- 6) Mendinamisir organisasi dan segenap kegiatan manajemen.²³

b. Maksud dan Tujuan Pengontrolan

Maksud dan tujuan pengontrolan dikemukakan dalam buku administrasi manajemen ialah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru
- 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah di terapkan dalam planning terarah pada sasarannya dan sesuai dengan yang telah di tentukan
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan) seperti yang telah di tentukan dalam planning atau tidak
- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan
- 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja telah sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah di tentukan.²⁴

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengontrolan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, oleh karena itu agar suatu sistem pengawasan itu benar-benar efektif, maka suatu sistem harus

²³ Malayu Hasibuan. *Op.Cit.*, h. 40.

²⁴ Sukarna, *Op.Cit.*, h.112.

melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Selain fungsi kepemimpinan menurut teori klasik diatas, agar suatu kelompok dapat dipimpin dengan efektif, seorang pemimpin paling sedikit harus menjalankan dua fungsi utama yaitu:

- a. Fungsi Pemecahan Masalah, Fungsi ini berhubungan dengan tugas atau pekerjaan yaitu memberikan jalan keluar, pendapat dan informasi terhadap masalah yang dihadapi kelompok.
- b. Fungsi sosial, Fungsi ini berhubungan kehidupan kelompok yaitu memberikan dorongan kepada anggota untuk mencapai tujuan dan menciptakan suasana kerja bagi kelompoknya.²⁵

Berdasarkan dimensi maka secara operasional dapat dibedakan menjadi lima

fungsi pokok kepemimpinan itu antara lain:

- a. Fungsi Instruktif
- b. Fungsi Konsultatif
- c. Fungsi Partisipasi
- d. Fungsi Delegasi
- e. Fungsi Pengendalian.²⁶

Fungsi instruktif adalah fungsi kepemimpinan ini bersifat komunikasi satu arah, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah. Untuk itu perintah harus jelas, baik dari apa yang harus dikerjakan atau dari segi bahasa harus sesuai dengan kemampuan orang yang menerima dan melaksanakannya. Dalam kondisi tingkat kemampuan pelaksanaan dinilai rendah, maka harus jelas juga dalam menyampaikan

²⁵ *Op. Cit.*, h. 68.

²⁶ Hadari Nawawi, Maartin Hadari, *Kepemimpinan Yang Aktif*, (Yogyakarta:Gajah Mada Universitas Press,1993, h. 75.

cara pelaksanaannya, waktu pelaksanaannya atau dimana pelaksanaannya perintah tersebut.

Fungsi konsultatif yakni fungsi ini berlangsung atau bersifat dua arah meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pemimpin. Pada putusan pertama pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya.

Fungsi partisipasi yakni fungsi ini tidaksekedar berlangsung atau bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dan dengan orang yang dipimpin. Dalam menjalankan pemimpin berusaha mengaktikan orang-orang yang dipimpinannya baik dalam keikutsertaannya dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

Fungsi delegasi yakni fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan ataupun tanpa melalui persetujuan dari pemimpin. Fungsi ini mengharapkan pemimpin memilah-milah tugas organisasinya dan mengevaluasinya yang dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya.

Fungsi pengendalian yaitu fungsi yang cenderung komunikasi satu arah meskipun komunikasi tidak dilakukan dengan dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktifitas bawahannya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

4. Penggerakkan

a. Pengertian Penggerakkan

Menurut G.R. Terry dalam buku *Principle of manajemen* memberikan definisi tentang penggerakkan sebagai berikut:

“ Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strive to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts”.

Artinya penggerakkan ialah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mendapat tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.²⁷

Penggerakkan adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada fungsi-fungsi penggerakkan dan harus adanya kerja sama serta keharmonisan hubungan pemegang tugas dan tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya.²⁸

Pendekatan yang sering dipakai dalam membuat perencanaan ialah mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Jawaban-jawaban yang diberikan itu bukan saja bersifat material dan harus dimasukkan kedalam rencana yang bersangkutan, akan tetapi perlu juga mengadakan studi lebih lanjut agar rencana tersebut menjadi lengkap. Pertanyaan tersebut ingin mengarahkan perhatian kepada cara

²⁷ Sukarna, *Op.Cit*, h. 82

²⁸ SP. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara,1970), h. 136

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sesungguhnya pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mengecek seluruh rencana yang bersangkutan dengan pelaksanaan dari rencana yang ada.

Pengarahan rencana yang baik bukan suatu bentuk kediktatoran. Karena para pekerja mengharapkan atau membutuhkan pimpinan yang memberikan informasi-informasi yang diperlukan mengenai jumlah, kualitas dan batas waktu yang diperkenankan untuk pekerjaan tersebut. Penggerakkan yang dilakukan dari atasan kepada bawahannya. Yang menggerakkan bawahannya inilah yang disebut pimpinan, yang selalu memberi perintah kepada bawahan.

b. Langkah-langkah Penggerakkan

Adapun langkah-langkah penggerakkan yang dapat dilakukan adalah:

1. Memberi motivasi, bahwa pembuatan motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang dalam rangka suatu penggerakkan.
2. Penyelenggaraan komunikasi, penyelenggaraan ini sangat penting sekali untuk kelancaran proses-proses suatu kegiatan dan adanya saling pengertian diantara pendukung untuk pencapaian tujuan.
3. Pengembang dan peningkatan pelaksanaan, pengembangan ini mempunyai arti penting sebab dengan adanya usaha perkembangan para pelaksana, yang berarti kesadaran, kemampuan, keahlian dan keterampilan agar penyelenggaraan kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.²⁹

Jadi agar terpeliharanya semangat dalam pelaksanaan tugas-tugas maka perlu adanya dorongan atau motivasi dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan

²⁹Indrio Gito Dan Agus Mulyono, *Prinsip-Prinsip Dan Manajemen* (Yogyakarta: Bulan Bintang, Cet-3, 1993), h. 112

terhadap pelaksana sangatlah dibutuhkan untuk kelencaraan suatu proses yang akan dijalankan.

c. Proses Penggerakkan

Penggerakkan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara ikhlas serta bergairah mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.³⁰

Penggerakkan merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada fungsi-fungsi penggerakkan dan harus adanya kerjasama dan keharmonisan hubungan antara pemegang fungsi dan tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya dengan menggunakan alat yang sudah dikelompokkan dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan segala kegiatan harus terarah pada kegiatan yang dituju dan seorang pemimpin harus mempunyai ruang lingkup pandang yang luas, jauh kemasa depan serta memberi bimbingan dan pengarahan kepada pelaksana serta adanya faktor-faktor yang menunjang dalam suatu pergerakan sehingga gerak dan aktifitasnya senantiasa tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Jadi penggerakkan disini adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, hingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan harmonis.

³⁰ *Ibid* , h. 115

B. PONDOK PESANTREN

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pesantren merupakan lembaga tradisonal untuk memahami, menghayati, dan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup, bermasyarakat sehari-hari. Kata pesantren berasal dari kata santri yang diimbuhi awalan pe- dan akhiran -an yang berarti menunjukkan tempat, maka artinya adalah tempat para santri.³¹ Pesantren sendiri menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri, sedangkan pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana yang terbuat dari bambu, disamping itu kata “pondok” mungkin juga berasal dari bahasa arab “funduq” yang berarti hotel atau asrama.³²

Jadi pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang pertama di indonesia, dapat dikatakan bila pondok pesantren bila memenuhi syarat adanya kiyai, masjid, santri, dan adanya pengajaran kitab kuning. Pada dasarnya dalam hal penyelenggaraan sistem pendidikan dan pengajaran pondok pesantren sekarang ini dapat di golongankan dalam tiga bentuk yaitu:

- a. Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya pengajaran dan pendidikan tersebut diberikan dengan cara non klasikal (sistem bandongan dan sorongan), dimana seorang kiyai mengajar santri berdasarkan kitab-kitab yang di tulis dalam bahasa arab oleh ulama besar sejak abad pertengahan, sedangkan para santri biasanya tinggal dalam pondok atau asrama dalam pondok tersebut.

³¹Wahjoetomo, *Peguruan Tinggi Pesantren Alternatif Masa Depan*,(Jakarta:Gema Insani Press, PT. Buku Andalan,1997), h. 70.

³²Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,1996), h. 40.

- b. Pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada dasarnya sama dengan pondok pesantren tersebut diatas tetapi para santri tidak disediakan pondok pada kompleks pesantren, namun tinggal tersebar di seluruh penjuru desa sekeliling pesantren tersebut (santri kalong).
- c. Pondok pesantren ini merupakan lembaga gabungan antara yang sistem pendidikan pondok dan pesantren yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem bandongan, sorongan, ataupun weton, dengan para santri kalong yang dalam istilah pendidikan pondok pesantren modern memenuhi kriteria pendidikan non formal serta menyelenggarakan juga pendidikan formal berbentuk madrasah dan bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan dan aneka kejuruan menurut kebutuhan masyarakat masing-masing.³³

Berdasarkan kenyataan tersebut, tampaknya sebagian pondok pesantren tetap mempertahankan bentuk pendidikan yang asli, sebagian lagi mengalami perubahan. Hal ini lebih disebabkan oleh tuntutan zaman dan perkembangan pendidikan di negara Indonesia, karena itulah disamping terdapat pondok pesantren dengan karakteristik ketradisionalannya bermunculan juga pesantren-pesantren modern .

2. Unsur-unsur Pondok Pesantren

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam berbeda dengan pendidikan lainnya baik dari aspek sistem pendidikan maupun unsur pendidikan yang dimilikinya.

Perbedaan dari sistem pendidikannya, terlihat dari proses belajar mengajarnya yang cenderung sederhana dan tradisional, sekalipun juga terdapat pesantren yang bersifat memadukannya dengan sistem pendidikan modern. Yang mencolok dari perbedaan itu adalah perangkat pendidikannya, keseluruhan perangkat pendidikan itu merupakan unsur-unsur dominan dalam keberadaan pondok pesantren. Bahkan

³³*Ibid.*, h. 45.

unsur-unsur dominan itu merupakan ciri-ciri(karakteristik) khusus pondok pesantren.

Ada beberapa ciri yang dimiliki oleh pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan sekaligus sebagai lembaga sosial yang secara informal itu terlibat dalam pengembangan masyarakat pada umumnya.

Menurut Zamakhsyari Dhofier, dalam pondok pesantren itu mempunyai lima (5) unsur diantaranya adalah:

- a. Pondok /asrama
- b. Masjid
- c. Pengajian /pengajaran kitab-kitab klasik
- d. Santri
- e. Kiyai.³⁴

3. Tujuan dan Fungsi Pondok Pesantren

Adapun tujuan didirikannya pondok pesantren ini pada dasarnya terbagi menjadi dua hal yaitu:

- a. Tujuan khusus, mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh kiyai yang bersangkuatan serta mengamalkannya dalam masyarakat.
- b. Tujuan umum, yakni membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berkepribadian Islam yang sanggup dengan ilmu agamanya menjadi mubaligh Islam dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan amalnya.³⁵

Melihat tujuan diatas, dapat penulis simpulkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang berusaha menciptakan kader-kader

³⁴ M. Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan, Pedoman Ilmu Jaya*, (Jakarta,2001) h.20

³⁵*Ibid.*, h.44

muballigh yang diharapkan dapat meneruskan misinya dalam dakwah Islam, disamping itu juga di harapkan dapat menguasai betul akan ilmu-ilmu keIslaman yang diajarkan oleh kiyai.

Disamping itu perumusan tujuan formal pondok pesantren perlu disesuaikan dengan tujuan pendidikan sebagai yang telah ditetapkan oleh MPR. Jadi perlu adanya perumusan tujuan yang dapat menampung cita-cita negara dan ulama. Dengan demikian tujuan tersebut dapat kita rumuskan sebagai berikut :

- a. Tujuan Umum, membentuk mubaligh-mubaligh Indonesia berjiwa Islam yang pancasila dan bertakwa, yang mampu baik dengan jasmaniyah maupun rohaniyah mengamalkan ajaran agama Islam bagi kepentingan kebahagiaan hidup diri sendiri, keluarga, masyarakat, dan bangsa serta negara Indonesia.
- b. Tujuan Khusus
 1. Membina suasana hidup beragama dalam pondok pesantren sebaik mungkin sehingga berkesan pada jiwa anak didiknya (santri).
 2. Memberikan pengertian keagamaan melalui pengajaran ilmu agama
 3. Mengembangkan sikap beragama melalui praktek-praktek ibadah.
 4. Memberikan pendidikan ketrampilan, fisik, kesehatan, dan olah raga kepada anak didik.
 5. Mewujudkan ukhuwah Islamiyah dalam pondok pesantren dan disekitarnya.
 6. Mengusahakan mewujudkannya segala fasilitas dalam pondok pesantren yang memungkinkan pencapaian tujuan umum tersebut.³⁶

Jadi tujuan pondok pesantren ini mengandung pengertian bahwa semua usaha pendidikan harus dapat menghasilkan manusia yang harmonis antara lahir dan batin, jasmaniyyah dan rohaniyyah yang hanya mampu dibidang umum tetapi juga dapat mengamalkan ajaran agama bagi kepentingan kebahagiaan hidup. Didalam

³⁶M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam Dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 250.

menjalankan fungsi dan peranannya, kegiatan pondok pesantren mencakup dalam Tri

Darma pondok pesantren yaitu :

- a. Keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah swt.
- b. Pengembangan keilmuan yang bermanfaat.
- c. Pengabdian terhadap agama, masyarakat, dan negara.³⁷

Sebagai lembaga pendidikan, Islam dalam konteks perubahan sosial pendidikan Islam mempunyai misi ganda sebagai berikut:

1. Mempersiapkan manusia muslim untuk menghadapi perubahan-perubahan yang sedang. Dan akan terjadi, mengendalikan dan memanfaatkan perubahan-perubahan tersebut, menyiapkan kerangka pikir yang komprehensif dan dinamis bagi terselenggaranya proses perubahan yang berada diatas nilai-nilai Islam.
2. Memberikan solusi terhadap ekses-ekses negatif kehidupan modern yang berupa dipersonalisasi, frustasi, dan keterasingan umat dari dunia modern.³⁸

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren menyelenggarakan pendidikan formal (madrasah, sekolah umum) dan kepemimpinan non formal yang secara khusus mengajarkan agama yang sangat kuat dipengaruhi oleh ulama fiqh, hadits, tafsir, tauhid, dan tasawuf.

Pesantren juga berfungsi sebagai lembaga sosial, dimana pesantren menampung anak didik dari segala lapisan masyarakat muslim tanpa membedakan tingkat ekonomi, pesantren begitu unik karena dilahirkan untuk memberikan respon terhadap situasi dan kondisi sosial suatu masyarakat yang tengah di hadapkan pada runtuhnya sendi-sendi moral, melalui transformasi nilai yang ditawarkan.

³⁷M. Bahri Ghazali, *Op. cit.*,h. 52.

³⁸*Ibid.* Hal.,26.

Sehubungan dengan tiga fungsi pesantren tersebut, maka pesantren memiliki tingkat integritas yang tinggi dengan masyarakat sekitarnya dan menjadi rujukan moral bagi kehidupan masyarakat umum yang memandang pesantren sebagai komunitas khusus yang ideal terutama dalam bidang moral keagamaan.

Santri merupakan unsur pokok dari suatu pesantren, santri di bagi dua yaitu:

1. Santri Mukmin adalah santri yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam pondok pesantren.
2. Santri kalong adalah santri yang berasal dari daerah-daerah sekitar pesantren dan biasanya mereka tidak menetap dalam pesantren. Mereka pulang kerumah masih-masih setiap selesai mengikuti suatu pelajaran dipesantren.³⁹

Yang membedakan antara pesantren besar dan pesantren kecil biasanya terletak pada komposisi atau perbandingan antara kedua kelompok santri tersebut, biasanya pesantren-pesantren besar memiliki santri mukim yang lebih besar dibandingkan santri kalong, sedangkan pesantren yang tergolong kecil, mempunyai lebih banyak santri kalong ketimbang santri yang mukim atau menetap di dalam pondok.

³⁹*Ibid.* Hal. 49.

C. Kepemimpinan Pondok Pesantren

Pesantren merupakan lembaga tradisioanal untuk memahami, menghayati, dan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari. Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan untuk mempengaruhi atau mengajak orang lain dalam usaha bersama mencapai tujuan.⁴⁰

Dimana terdapat kelompok manusia, jama'ah dan umat hidup bersama (hidup bermasyarakat) disana diperlukan adanya suatu bentuk kepemimpinan dan kepengurusan yang berfungsi mengurus dan mengatur kehidupan dan perhubungan antar manusia.

Perlunya ada pemimpin didalam suatu ummat adalah merupakan keharusan sunnatullah yang berlaku dimuka bumi ini. Yang menjadi kewajiban bagi ummat Islam memiliki pemimpin. Sedangkan pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional dimana para santrinya tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang (atau lebih) guru, yang lebih dikenal dengan sebutan "kiyai".⁴¹

Melihat definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan pondok pesantren adalah proses pemberian bimbingan yang dilakukan seorang kiyai untuk mempengaruhi atau mengajak orang lain dalam

⁴⁰Hamzah Ya'qub, *Publisistik Islam, Teknik Dakwah Dan Leadership*, (Bandung: CV. Diponogoro, 1992, hal.115.

⁴¹Zamakhshari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, LP3ES, (Jakarta: 1982), h. 45.

belajar agama Islam dimana para siswanya tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang kiyai dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan.

Dalam setiap lembaga pondok pesantren peran pemimpin sangatlah dibutuhkan dari generasi-generasi penerusnya. Dimana para kiyai menaruh perhatian istimewa terhadap pendidikan putra-putra mereka untuk dapat menjadi pengganti pimpinan dalam lembaga-lembaga pesantren mereka, jika seorang kiyai memiliki anak laki-laki lebih dari satu, biasanya ia mengharapkan anak tertuanya yang dapat menggantikan kedudukannya sebagai pemimpin pesantren setelah ia meninggal, sedangkan anak laki-laki yang lain dilatih untuk dapat mendirikan pesantren yang baru, ataupun dapat menggantikan kedudukan mertuanya yang kebanyakan juga pemimpin pesantren.

Kebanyakan juga kiyai mengawinkan anak perempuannya dengan murid-murid yang pandai, terutama jika murid tersebut juga anak atau keluarga dekat seorang kiyai, sehingga dengan demikian murid tersebut dapat dipersiapkan sebagai calon potensial untuk menjadi pemimpin pesantren. Dengan cara ini, para kiyai saling terjalin dalam ikatan kekerabatan yang intensitas tali menali sangat kuat. Semakin masyhur kedudukan seorang kiyai, semakin luas tali kekerabatannya dengan kiyai-kiyai yang lain.

Seorang pemimpin pesantren yang berhasil biasanya juga memerlukan bantuan dari anggota keluarganya yang terdekat, ia memerlukan badal (pembantu-

pembantu) untuk mengurus pesantrennya dan mengajar para santri, kebanyakan para badal ini diangkat dari keluarga terdekat.⁴²

Seorang kiyai mengharapan (putra-putra, cucu laki-laki, dan menantu laki-laki yang diberi julukan “gus” yang berasal dari kata bagus) menjadi calon-calon potensial sebagai pemimpin pesantren dimasa yang akan datang. Jika seorang kiyai tidak memiliki putra, salah satu menantu akan di arahkan menjadi ulama. Ini berarti bahwa seorang kiyai selalu memberikan didikan khusus kepada gus-gus untuk menjamin adanya seorang pengganti kepemimpinan pesantren.

Disamping itu kebanyakan kiyai juga memperkuat kesan yang ada dimasyarakat bahwa beberapa kiyai adalah orang yang luar biasa yang memiliki kelebihan-kelebihan spiritual seperti karamah (orang yang memiliki keutamaan budi dan karisma) dan dapat menjadi penyalur barokah (kemurahan dan kebagusan) dari Allah untuk para pengikutnya, dengan kata lain, orang percaya bahwa kiyai tersebut menjadi penyalur kesucian dan kemurahan dari Allah.

Namun demikian, kepercayaan diri berlaku selama para kiyai tersebut adalah orang-orang yang wara'i, yang selalu menghindarkan diri dari perbuatan yang dilarang, makruh atau tidak jelas apakah diperkenankan oleh agama atau tidak. Oleh karena banyak orang yang percaya bahwa kiyai memiliki atribut spiritual yaitu karamah, dan penerus barakah dari Allah, makanya kebanyakan mereka dapat menjadi pemimpin-pemimpin karismatik, karamah, barakah, dan ilmu (pengetahuan

⁴²*Ibid*, hal. 68.

Islam) merupakan unsur-unsur yang utama untuk kepemimpinan pesantren. Hampir semua kiyai yang berhasil mengembangkan pesantren-pesantren yang besar selalu dihormati sebagai kiyai.

Yang memiliki karomah dan barakah yang luar biasa. Yang menyebabkan seorang kiyai berhasil mengembangkan pesantren pada pokoknya adalah pengetahuannya yang luar biasa dalam berbagai cabang pengetahuan Islam, kemampuan berorganisasi dan kepemimpinannya dalam mengembangkan pesantren, dengan memperluas hubungan tali kekerabatan dengan kiyai-kiyai yang masyhur atau dengan mendidik sekelompok santri yang benar-benar tinggi pengetahuannya untuk menjadi calon kiyai.

Dengan melihat kenyataan diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan pondok pesantren adalah kepemimpinan pesantren itu dilakukan secara turun temurun dari keluarga kiyai itu sendiri, apabila seorang kiyai itu memiliki anak laki-laki, maka dialah yang menggantikan kedudukan ayahnya, setelah ia meninggal sebagai pemimpin pesantren, dengan dibantu oleh kerabat-kerabatnya yang lain yang masih mempunyai tali persaudaraan dengannya. Biasanya ia akan mendirikan didikan khusus pada adik-adik dan keponakan-keponakannya, dan kalau perlu mengirimkan mereka kepesantren-pesantren terkenal, dengan harapan setelah selesai belajar di pesantren tersebut mereka dapat membantu mengembangkan pesantren yang sedang tumbuh itu.

Dalam kaitan inilah penyelenggaraan manajemen pendidikan pasantren/yayasan memiliki nilai sama pentingnya dengan upaya menjaga estafet (pergantian) kepemimpinan. Untuk itu, seorang kiyai harus menguasai ilmu keIslaman, mengetahui tugas-tugas manajerial dan hal-hwal keduniawian yang menjadi tuntunan perkembangan zaman.

Untuk itu pola kepemimpinan dalam pesantren selama ini umumnya bercorak arami yang berupa pola pewarisan pesantren, termasuk estafet kepemimpinan.⁴³ Pengembangan pesantren maupun proses pembinaan calon pemimpin yang akan menggantikan pimpinan yang ada harus memilih bentuk yang teratur dan menetap. Maka untuk lebih mengembangkan pesantren sesungguhnya membutuhkan lebih dari pemimpin.

Untuk menghindari penurunan dari kualitas keilmuan dalam lembaga pendidikan pesantren, apabila seorang kiyai tidak memiliki seorang turunan yang dapat meneruskannya, maka pesantren ini perlu dibentuk dewan pimpinan yang dipimpin oleh seorang direktur. Dalam menjalankan kepemimpinan ini dibentuklah dewan kiyai yang bertugas mengurus pendidikan, pengajaran, dan kehidupan keagamaan dipesantren. Sedangkan seorang direktur memang benar-benar bertugas sebagai “manajer” pesantren.

⁴³Abdurrahman Mas'ud, Dan Kk. *Dinamika Pesantren Dan Madrasah*, Pustaka Pelajar, (Yogyakarta, 2002), hal.117.

BAB III

PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN

KASUI WAY KANAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kecamatan Kasui Way Kanan terletak di Jl. Dr. Ak. Gani No. 50 Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan Lampung. Pondok ini berada di bawah naungan yayasan Pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin Kecamatan Kasui Way Kanan yang didirikan pada tanggal 16 juni 1995 oleh Ustadz Marsudi dan tokoh masyarakat dan dibentuklah suatu yayasan bernama “Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin “.

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin mengelola pendidikan formal diantaranya: Madrasah Diniah Salafiyah, Kelas Takhoshshush (Hifzil Qur'an), Raudlatul Atfal atau taman kanan-kanak (RA/TK), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Madrasah Aliyah (MA). Selain belajar secara formal santri juga diharuskan mengikuti kegiatan non formal seperti, menghafal Al-Qur'an (tahfiz) yang di ikuti oleh seluruh santri Pondok Pesantren, latihan ceramah, seni baca Al-Qur'an, pembinaan Bahasa Arab, Bahasa Inggris, pengkajian kitab kuning,

pendidikan organisasi, karate (INKAI), kuntau, perikanan, perkebunan, dan sebagainya.¹

Latar belakang berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan merupakan hasil musyawarah pemerintah setempat dan tokoh masyarakat. Atas musyawarah tersebut maka dibentuklah yayasan Raudlatul Muta'allimin dengan pimpinan dan sekaligus pembina yaitu ustadz Marsudi. Sebagaimana diungkapkan di atas, selain mendirikan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan yayasan ini juga membuka pendidikan mulai dari Madrasah Diniyah Salafiyah sampai Madrasah Aliyah (MA) yang semuanya bermuara dari cita-cita yang luhur untuk mewujudkan pendidikan Islam khususnya di Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.

2. Tujuan, Visi, dan Misi Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan

Pondok Pesantren Muta'allimin memiliki Tujuan, Visi, dan Misi yang merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memformulasikan ke dalam suatu yang akan dikerjakan, Tujuan, Visi, dan Misi merupakan petunjuk yang mengarahkan Pondok Pesantren dalam menjalankan aktifitas pendidikan.

¹ Dokumentasi, *Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin*, tanggal 10 mei 2016.

Adapun tujuan berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan adalah:

1. Internalisasi nilai-nilai luhur Islam ke masyarakat
2. Melakukan proses penyadaran pada masyarakat akan pentingnya pendidikan anak-anak dan remaja Islam
3. Menyiapkan peserta didik khususnya anak-anak dan remaja agar menjadi generasi Islam yang mampu membaca, menulis, mengimami dan mengamalkan Al-Qur'an dan Al-Hadist.
4. Meningkatkan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan dan dakwah Islamiyah serta berupa memperbaiki kondisi moral masyarakat.²

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan ideal organisasi di masa depan.

Oleh karena itu harus mempunyai daya tarik bagi semua anggota organisasi. Visi menggugah semangat juang dan sebagai acuan dasar bagi arah perkembangan organisasi, sehinggalah tidak menjadi pertanyaan tentang latar belakang kebijakan yang diputuskan.

Adapun Visi Pondok Raudlatul Muta'allimin kecamatan Kasui, kabupaten Way kanan adalah: "Membentuk manusia rabbani, berwawasan luas dengan landasan IMTAQ dan IPTEK serta berakhlakul karimah."³

Sedangkan, Misi Pondok Raudlatul Muta'allimin kecamatan Kasui kabupaten

Way kanan adalah:

1. Menegakkan disiplin yang tinggi
2. Memberikan suri tauladan yang baik
3. Melatih beribadah dengan jama'i
4. Menggali potensi yang ada
5. Meningkatkan kualitas pembelajaran
6. Menciptakan suasana yang kondusif.⁴

² Dokumentasi, *Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin*, Tanggal 10 Mei 2016

³ Dokumentasi, *Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin*, Tanggal 10 Mei 2016

3. Struktur Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui

Way Kanan

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan banyak mengalami perkembangan, baik dalam bidang fisik maupun nonfisik. Dalam hal ini Ust. Marsudi tidak bergerak sendiri melainkan dibantu oleh para pengurus atau para ustadz dan Ustadzah. Adapun keadaan pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dijelaskan sebagai berikut:

Susunan Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui

Way Kanan Tahun 2016/2017

Penasehat

1. KH. Hilmudin, Lc
2. Drs. KH. Syueb Abdurrohman
3. Hi. A kabir, M.Ed

Pembina/Pimpinan

: KH. Marsudi

Wakil Pimpinan

: Ust. Okta widodo S.Pd.I

Sekretaris

: Ust. Sudi, S.Pd.I

Bendahara

: Ust. Muslihan, S.Pd.I.

Kabag. Kesantrian dan Peribadatan

: Ust. Kuswara, M.Pd.I

⁴ Dokumentasi, *Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin*, Tanggal 10 Mei 2016

Kabag. Pendidikan	: Ust. Amsarudin, S.Pd.I
Kabag. Keamanan	: Ust. Adi Rahmat, S.Pd.I
Kabag. Kesehatan	: Ust. Nus Alfian, S.Pd.I
Kabid. Kebersihan Putri	: Ustz. Sulhida
Kabid. Penerangan	: Ust. Samsudin
Kepala Asrama Putri	: Ustz. Syarifah khadijah S.Pd.I
Kepala Asrama Putra	: Ust. Nadi Yanto, S.Pd.I
Kepala Tasbaq putra	: Ust. Khairul Efendi
Kepala Tasbaq Putri	: Ustz. Tutik Eriani
Komandan Satpam	: Ismail Hasan

4. Program Kerja Pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan

Sebagai sebuah yayasan atau lembaga tentunya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin memiliki program kerja yang berkenaan dengan fungsi dan tujuan dari adanya Pondok Pesantren itu sendiri. Adapun garis besar program kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin adalah:

1. Program Jangka Panjang

- a. Menjadikan Pesantren Raudlatul Muta'allimin sebagai lingkungan kehidupan yang agamis, sarana pendidikan yang berakhlakul karimah, sebagai sumber ilmu pengetahuan dan agama.

- b. Membekali santri pada bidang keorganisasian dan kemasyarakatan, mengembangkan potensi bakat kepemimpinan yang berjiwa ikhlas dan penuh tanggung jawab.

2. Program Jangka Pendek

a. Pengajian

- Melaksanakan Pengajian Bulanan, dilaksanakan setiap hari senin minggu kedua yang diikuti oleh santri, para wali santri, dan seluruh masyarakat sekitar.
- Melaksana Pengajian mingguan, dilaksanakan setiap hari kamis, yang biasanya diikuti oleh grup pengajian ibu-ibu.
- Melaksanakan pengajian pokok, dilaksanakan setiap malam minggu (khusus bagi santri).
- Melaksanakan pengajian Ektra (yang bersifat penekanan) termasuk pembinaan hafalan juz amma, tahlil, surah yasin, surah waqi'ah, tajwid, dan lain-lain.

b. Kuliah dan diskusi agama

- Pembinaan ceramah (khitobah dan khutbah), mufrodat (menghafal kosa kata bahasa Arab dan Inggris), musyawarah pelajaran diniyyah, diskusi dan tanya jawab keagamaan.
- Pembinaan mental (akhaq) santri dan mengantisipasi pemahaman agama yang salah melalui ceramah, dan lain-lain.

c. Praktek ibadah

- Menggiatkan kegiatan fasholatan, mengatur kegiatan berjamaah, dan mengatur pelaksanaan shalat jum'at.
- Pembinaan spritual (puasa sunah, doa-doa, shalat sunah dan amalan-amalan sunah lainnya).

d. Melaksanakan peringatan hari-hari besar Islam seperti : Tahun baru, Hijrah, Maulid Nabi Muhammad SAW, Isro' Mi'roj, Nuzulul Qur'an dan lain-lainnya.

e. Mempersiapkan, Merawat, dan Menjaga tempat Ibadah.⁵

5. Kegiatan-kegiatan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, dalam kegiatannya baik formal maupun nonformal bertujuan untuk mendidik para santrinya agar memiliki pengetahuan agama serta mengamalkannya, baik bagi dirinya, keluarganya, maupun masyarakat yang lebih luas. Kegiatan-kegiatannya sebagai berikut:

1. Kegiatan Formal

Pendidikan madrasah baik Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah dan menengah kejuruan (SMK) merupakan pendidikan yang dikembangkan oleh Pondok Pesantren

⁵ Dokumentasi, Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Tanggal 10 Mei 2016

Raudlatul Muta'allimin. Dan semua pengajaran mengikuti kurikulum Departemen Agama yakni 70% mengenai materi umum dan 30% mengenai materi Agama.

Sampai saat ini jumlah siswa Raudlatul Athfal (RA) berjumlah 32 siswa, Madrasah Ibtidaiyah (MI) berjumlah 26 siswa, Madrasah Tsanawiyah (MTS) berjumlah 129 siswa, Madrasah Aliyah (MA) berjumlah 119 siswa , dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berjumlah 52 siswa.

2. Kegiatan non formal

a. Takhoshshush Qur'an (Hifzil Quran)

Takhoshshush Qur'an merupakan salah satu kegiatan non formal Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang kembangkan. program takhoshshush Qur'an Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin ini sudah berjalan dua tahun, dengan jumlah 8 santri. Program takhoshshush Qur'an ini merupakan nilai lebih Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dari Pondok pesantren lainnya.

b. Pengajaran kitab-kitab klasik

Pengajaran kitab-kitab klasik yang diberikan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin meliputi materi-materi Akidah dan akhlak, Fiqih Usul Fiqih, Tafsir, Hadist, Nahwu, Sharaf, Tata Bahasa Arab, Tarikh, imriti, dan safinatun najah. Pengajaran kitab-kitab klasik (kuning) ini disampaikan dalam program diniyyah disampaikan dengan metode weton atau bandungan dengan sistem klasikal sesuai dengan kemampuan para santri.

c. Muhadharoh

Muhadharoh merupakan salah satu ajang unjuk bakat bagi santri Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin. Kegiatan ini biasanya dilakukan setiap malam minggu. Disini para santri dapat menunjukkan bakat mereka seperti pidato tiga bahasa (Arab, Inggris, dan Indonesia), Tilawatil Qur'an, Pensyarahan, qosidah, puisisasi, drama, belajar menjadi MC.

d. Al-berzanji

Kegiatan ini biasanya dilakukan setiap malam Jum'at, dan merupakan pelatihan untuk pengabdian di masyarakat kelak.

e. Mufrodat

Mufrodat berasal dari bahasa Arab yang artinya kosa kata, dinamakan kosa kata karena setiap pagi setelah shalat shubuh berjamaah seluruh santri berkumpul pada pembimbingnya masing-masing untuk mendapatkan kosa kata- kosa kata baru yang harus mereka hafalkan. Tujuannya kegiatan ini adalah agar memperkaya bahasa mereka. Semakin banyak kosa kata yang mereka hafalkan maka akan semakin mudah mereka berbahasa.

f. Hari Bahasa

Hari bahasa merupakan kegiatan setiap hari minggu pagi, seluruh santri berkumpul dan diberi sebuah tema kemudian ia akan bercakap-cakap dengan pasangannya. Kegiatan ini bertujuan untuk melatih kefasihan berbahasa bagi santri. Karena santri itu tidak hanya pintar mengaji akan tetapi santri juga pintar berbahasa.

B. Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan.

Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin ini baik dalam kepengurusan maupun dalam mengadakan suatu kegiatan, tidak hanya menggunakan satu tipe kepemimpinan saja melainkan dua tipe kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin dalam mengambil suatu keputusan selalu melibatkan bawahannya. Sehingga anggota-anggota pengurus tidak selalu tergantung kepada pimpinannya, pimpinan akan mempertimbangkan hasil-hasil musyawarah dari anggota-anggota pengurus. Pada akhirnya pimpinan akan memberi tahu kepada anggota-anggotanya tentang keputusan yang akan dipilih.

Dalam mengambil suatu keputusan pimpinan selalu bermusyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga keputusan yang akan diambil secara bersama-sama akan berjalan dengan baik dan efektif dalam mengadakan rapat atau musyawarah. Pimpinan selalu memberikan kesempatan pada anggota-anggota pengurusnya agar dapat mengeluarkan ide-ide atau gagasan-gagasan yang dapat membangun/membangkitkan, kemajuan dan kesejahteraan bersama pada umumnya dan kesejahteraan Pondok Pesantren itu sendiri pada khususnya. Dan apabila gagasan atau ide-ide dari anggota pengurus dirasakan

dapat membangun, dan memajukan Pondok Pesantren, maka gagasan atau ide tersebut dapat diterima atas kesepakatan bersama.⁶

2. Kepemimpinan Kharismatik

Pimpinan memiliki daya tarik kharismatik sehingga memiliki bawahan yang cukup banyak dan loyalitas. Pimpinan yang memiliki tipe kepemimpinan kharismatik ini ketika memerintahkan bawahannya atau memberikan instruktif dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan untuk melaksanakan suatu kegiatan maka bawahannya akan melakukan apa yang telah di perintahkan. pimpinan akan memanggil atau mengundang anggota pengurus Pondok Pesantren untuk membicarakan masalah-masalah yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan Pondok Pesantren yang dianggap perlu untuk dimusyawarahkan bersama. Setelah ada kesepakatan dalam rapat, lalu pimpinan Pondok Pesantren memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakan kegiatan, ketua selalu menggunakan bahasa yang baik dalam memberikan arahan dan tugas pada bawahannya, supaya mudah diterima oleh bawahannya, sehingga instruktif tersebut akan dilaksanakan dengan baik dan benar.⁷

Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa semua kegiatan yang berhubungan dengan Pondok Pesantren, anggota dapat mengeluarkan/mengembangkan gagasan-gagasan atau ide-ide untuk

⁶ Ust. Adi rahmat, *pengurus pondok pesantren*, wawancara, tanggal 08 juli 2016

⁷ Ust. Nus alfian, *pengurus pondok pesantren*, wawancara, tanggal 09 juli 2016

memajukan, membangun dan mensejahterakan Pondok Pesantren tersebut, dan terkadang bawahan atau pengurus di beri wewenang dalam melaksanakan suatu kegiatan.

C. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan

1. Faktor Pendukung

a. Pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Pada dasarnya bentuk sebuah Pesantren adalah sesuai dengan pendiri atau pemilik Pesantren itu sendiri. Begitu pula dengan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang didirikan oleh kyai Marsudi.

b. Jenis Pendidikan yang dikembangkan dan yang dikelola

Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin adalah suatu lembaga pendidikan Islam yang bertujuan mencetak kader-kader ulama pewaris para Nabi dan penegak agama Islam. Untuk mencapai tujuan tersebut maka Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin telah berupaya menerapkan berbagai sistem pendidikan yaitu: Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasan Tsanawiyah (MTS) dan Madrasah Aliyah (MA). Akhirnya pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin mengeluarkan

kebijaksanaan untuk mengadakan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Takhoshshush Qur'an (Hafiz Qur'an).⁸

c. Disiplin yang diterapkan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Tanpa menerapkan disiplin yang baik yang harus dijalankan baik oleh santri maupun oleh seluruh Organisasi Pondok, maka tujuan yang ingin dicapai hanya terbatas dalam cita-cita belaka. Akan tetapi sampai sekarang disiplin yang diterapkan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin telah dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga telah mendatangkan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin ini.⁹

d. Sarana Kegiatan Pondok Pesantren

Dengan adanya sarana seperti: sarana olah raga (tenis meja, bola volly, bola kaki, takrau, dan bulu tangkis), sarana untuk mengaji dan kesenian (tasbaq, marawis, qosidah, ceramah 3 bahasa, kaligrafi, dan nasyid), sehingga bakat dan kreatifitas santri dapat disalurkan dan selain itu ada sarana bercocok tanam yang membuat santri mandiri sehingga membuat santri tambah betah di Pondok Pesantren.

e. Pembiayaan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Dengan pembiayaan yang relatif terjangkau, maka dapat menghadirkan santri-santri yang berkeinginan belajar di Pondok Pesantren tersebut, khususnya yang taraf perekonomian menengah kebawah.

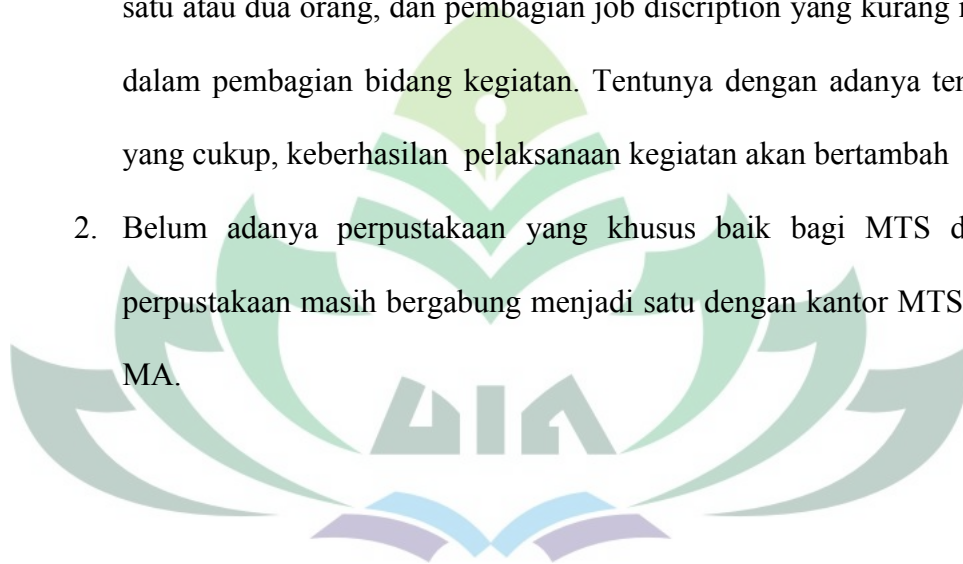
⁸ Ust. Adi rahmat, *pengurus pondok pesantren*, wawancara, tanggal 13 juli 2016

⁹ Ust. Khorul Efendi, *pengurus pondok pesantren*, wawancara, tanggal 13 juli 2016

2. Faktor Penghambat

Ada beberapa faktor penghambat dalam Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang itu merupakan kekurangan dan kelemahan dalam mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan yang diantaranya:

1. Kurangnya tenaga ahli dalam suatu bidang (SDM), sehingga menyebabkan kegiatan yang harus dilaksanakan hanya bertumpu pada satu atau dua orang, dan pembagian job discription yang kurang memadai dalam pembagian bidang kegiatan. Tentunya dengan adanya tenaga ahli yang cukup, keberhasilan pelaksanaan kegiatan akan bertambah
2. Belum adanya perpustakaan yang khusus baik bagi MTS dan MA, perpustakaan masih bergabung menjadi satu dengan kantor MTS maupun MA.



BAB IV
KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL
MUTA'ALLIMIN KASUI WAY KANAN

A. Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kasui Way Kanan.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab yang sebelumnya Pondok Pesantren yang bertujuan Mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang di ajarkan oleh kyai yang bersangkutan serta mengamalkannya dalam masyarakat. Sedangkan tujuan umum Pondok Pesantren yaitu membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berkepribadian Islam yang sanggup dengan ilmu agamanya menjadi mubaligh Islam dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan amalnya.

Sebagai sebuah organisasi Islam, untuk membina para santri menjadi orang alim dalam ilmu agama, oleh sebab itu untuk menguatkan eksistensinya di tengah-tengah masyarakat, pengurus Pondok Pesantren harus mengadakan pendekatan-pendekatan kedisiplinan ilmu dan dengan mengembangkan ilmu dari manajemen dalam setiap kegiatannya.

Pondok Pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam yang mempunyai peran yang sangat besar dalam masyarakat, tentunya pola pengembangan lembaga dan disiplin ilmunya harus selalu relevan dengan kondisi

dan kebutuhan masyarakat sekitarnya. Agar kontribusi yang diberikan lembaga tersebut semakin dirasakan oleh masyarakat. Itu semua harus berangkat dari penelitian atau identifikasi masalah yang timbul dimasyarakat, sehingga dalam penentuan perencanaan program kegiatan benar-benar maksimal.

Setelah di uraikan pada bab sebelumnya tentang teori yang ada dan penulis dapatkan baik dari hasil interview dan dokumentasi ataupun dari hasil pengamatan maka untuk selanjutnya penulis akan menguraikan tentang tipe kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin. Pondok Pesantren Raudlatul Mutaallimin menggunakan tipe kepemimpinan demokratis dan karismatik.

1. Kepemimpinan Demokratis

kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang selalu berunding dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan. Seperti yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya bahwa dalam suatu organisasi, seorang pemimpin kerap memerlukan bahan pertimbangan dan mengharuskannya berkonsultasi dengan para anggotanya, sehingga apa yang diharapkan dapat berjalan sesuai dengan keinginan dan cita-cita bersama.

Begitu juga pemimpin Pondok Pesantren Raudlatul Muta'alimin di dalam mengambil keputusan khususnya dalam merencanakan program kegiatan pemimpin selalu bermusyawarah untuk mencapai mufakat sehingga keputusan tersebut dapat berjalan dengan baik dan efektif dalam mengadakan rapat atau musyawarah. Dalam

musyawarah ini pemimpin selalu memperhatikan ide – ide atau gagasan – gagasan dari anggota pengurus yang bersifat konstruktif, kemajuan dan kesejahteraan bersama dalam mencapai tujuan tersebut.

Seperti yang telah di jelaskan di bab sebelumnya, bahwa kepemimpinan demokratis itu mencerminkan adanya keinginan seorang pemimpin terhadap bawahan untuk maju dan lebih berhasil, karena bawahan itu suatu saat akan menjadi pengganti kepemimpinannya sebagai penerus organisasi selanjutnya. Oleh karena itu pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin sering memberi wewenang kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas/kegiatan dimana bawahan dalam menjalankan tugasnya diberi kepercayaan penuh oleh pemimpin. Hal tersebut bertujuan untuk melatih bawahannya karena bawahan tersebut adalah penerus organisasi tersebut.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Seperti yang telah di bab sebelumnya bahwa tipe kepemimpinan kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seorang itu memiliki kharisma begitu besar.

Begitu juga pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin ini, dengan kharisma yang beliau miliki beliau dapat menggerakkan dan memotifasi bawahannya agar melaksanakan perintahkannya. Dan dengan kharisma yang beliau milik, beliau dapat menarik perhatian masyarakat untuk memondokkan anak-anaknya di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin. Sehingga setiap tahunnya santri yang masuk ke Pondok Pesantren Raudlatu Muta'allimin selalu meningkat.

B. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan

1. Faktor Pendukung

a. Pemimpin Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Dengan adanya Ust. Marsudi sebagai pembina Pondok Raudlatul Muta'allimin tersebut, sekaligus pendiri Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, terutama dalam menentukan tujuan, kemandirian dan kelangsungan Pondok Pesantren, seperti pada konsep awal berdirinya Pondok Pesantren tersebut ada pada tangan beliau.

b. Jenis pendidikan yang dikembangkan dan yang dikelola

Selain menerapkan berbagai sistem salafi ciri khusus pondok pesantren tidak dihilangkan, pondok juga mendirikan kegiatan formal berupa RA, MI, MTS, MA, SMK, dan Takhoshshush Qur'an yang merupakan respon dan keinginan masyarakat sesuai dengan perkembangan modernitas zaman dengan baik meninggalkan ciri

khusus sebagai pesantren salafiyah, dengan seperti itu keinginan masyarakat bisa terpenuhi dan santrinya yang semakin bertambah.

c. Disiplin yang diterapkan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Dengan disiplin yang dijalankan oleh seluruh santri dan seluruh organisasi pondok, sehingga program kegiatan yang disusun dapat optimal dan dilaksanakan dengan baik, sehingga dengan kedisiplinan tersebut dapat menaruh kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

d. Sarana Kegiatan Pondok Pesantren

Dengan adanya sarana seperti: sarana olah raga (tenis meja, bola volly, bola kaki, takrau, dan bulu tangkis), sarana untuk mengaji dan kesenian (tasbaq, marawis, qosidah, ceramah 3 bahasa, kaligrafi, dan nasyid), sehingga bakat dan kreatifitas santri dapat disalurkan dan selain itu ada sarana bercocok tanam yang membuat santri mandiri sehingga santri betah di Pondok Pesantren.

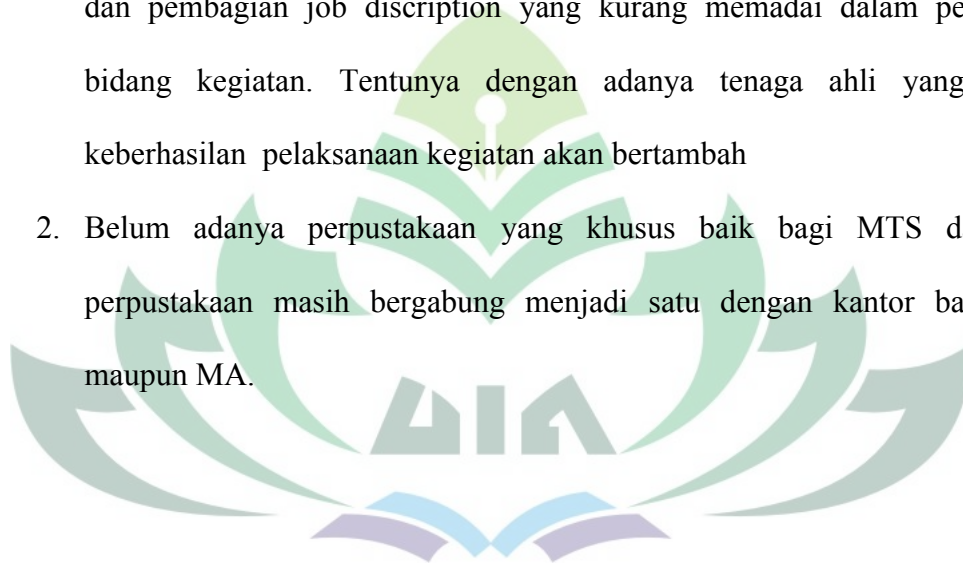
e. Pembiayaan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin

Dengan pembiayaan yang relatif terjangkau, maka dapat menghadirkan santri-santri yang berkeinginan belajar di Pondok Pesantren tersebut, khususnya yang taraf perekonomian menengah kebawah.

2. Faktor Penghambat

Ada beberapa faktor penghambat dalam Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang itu merupakan kekurangan dan kelemahan dalam mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan yang diantaranya:

1. Kurangnya tenaga ahli dalam suatu bidang (SDM), sehingga menyebabkan kegiatan yang harus dilaksanakan hanya bertumpu pada satu atau dua orang, dan pembagian job discription yang kurang memadai dalam pembagian bidang kegiatan. Tentunya dengan adanya tenaga ahli yang cukup, keberhasilan pelaksanaan kegiatan akan bertambah
2. Belum adanya perpustakaan yang khusus baik bagi MTS dan MA, perpustakaan masih bergabung menjadi satu dengan kantor baik MTS maupun MA.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data yang diperoleh dari lapangan, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam memimpin Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin menggunakan tipe kepemimpinan Demokratis dan kepemimpinan Kharismatik. Pemimpin Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin selaku penanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan dipondok pesantren selalu bermusyawarah dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan. Seorang pemimpin kerap memerlukan bahan pertimbangan dan mengharuskan berkonsultasi dengan para anggotanya, sehingga apa yang diharapkan dapat berjalan sesuai dengan keinginan dan cita-cita bersama. Dan selain menggunakan kepemimpinan demokratis pemimpin Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin ini juga menggunakan kepemimpinan Kharismatik sehingga ia memiliki daya tarik yang tinggi tentunya dengan hal ini ia memiliki jumlah pengikut atau bawahan yang banyak yang tentunya juga dapat di percaya.
2. Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin memiliki faktor pendorong yaitu meliputi : Pemimpin Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, Jenis pendidikan yang dikembangkan dan yang dikelola, Disiplin yang diterapkan di Pondok

Pesantren Raudlatul Muta'allimin, Sarana Kegiatan Pondok Pesantren, dan Pembiayaan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang relatif murah. Sedangkan faktor penghambatnya meliputi : Kurangnya tenaga ahli dalam suatu bidang (SDM) dan Belum adanya perpustakaan yang khusus baik bagi MTS dan MA, perpustakaan masih bergabung menjadi satu dengan kantor baik MTS maupun MA.

B. Saran

Dengan melihat kenyataan yang ditemukan dilapangan, tentang bagaimana kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam melaksanakan fungsinya, maka penulis sarankan sebagai berikut: Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin hendaknya selalu memperbaiki sistem yang telah ada dan terus memperbaikinya, serta menjadikan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin sebagai lembaga pencetak ulama sebagai pewaris para Nabi, pencetak Da'i, dan pelayanan masyarakat. Untuk itu hendaknya pimpinan Pondok Pesantren beserta pengurusnya harus bersikap terbuka serta mau menerima saran yang konstruktif dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Mas'ud, dan KK. *Dinamika Pesantren dan Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2002
- Adib Bisri Mustofa. *Terjemah Shahih Muslim*. Semarang: Cv Asy Syifa. 1993
- Bahri Ghazali, Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta. 2001
- Hamzah Ya'qub. Publistik Islam. *Teknik Dakwah dan Leadership*. Cet. 4. Bandung: Cv Diponegoro. 1992
- Hasbullah. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996
- Kadarman dan Jusuf Udayana. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Cet II Jakarta: PT. Prenhallindo. 2001
- Kartini Kartono. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Bina Karya. 1980.
- , *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1983
- Koencara Ningrat. *Metode- Metode Penelitian Masyarakat*. Bandung: PT. Gramedia. 1981
- Malayu S.P. Hasibuan. *Dasar Manajemen. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Mar'at. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1985

M. Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam Dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara. 1993

Onong Ucjana Efendy. *Kepemimpinan Dan Komunikasi*. Alumni. Bandung. 1997

Suharsini Arikunto. *Dasar-Dasar Research*. Bandung: Tarsito. 1995

Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju. 1992

Sofyan Syafri Harahap. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 1996

T. Hani Handoko. *Manajemen Ed 2 BPPE*. Yogyakarta. 1995

Wahjoetomo. *Perguruan Tinggi Pesantren Alternatif Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani Press.PT. Buku Andalan. 1997

Yayat M. Herujito. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo Persada. 1983

Zamaksyari Dhofier. *Tradisi Pesantren*. Jakarta: LP3ES. 1982



L

A

M

P

I

R

A

N

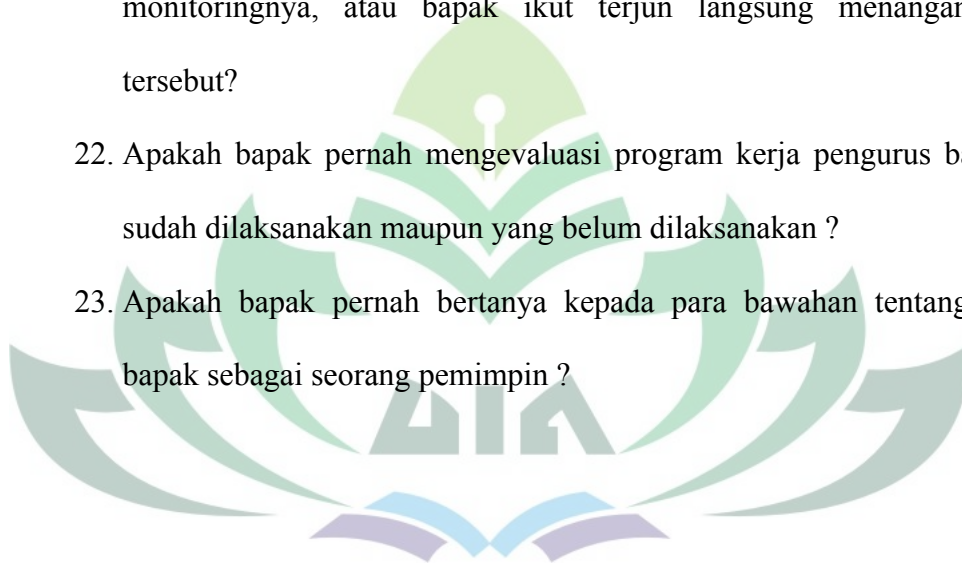


PANDUAN WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin kasui ?
2. Apa yang menjadi Visi, Misi, dan Tujuan berdirinya Pondok Pesantren Raudlatul Muta'aalimin?
3. Bagaimana susunan organisasi Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?
4. Pendidikan apa saja yang ada di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin ?
5. Bagaimana susunan kepengurusan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?
6. Apa saja tugas masing-masing pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?
7. Aktifitas apa saja yang dilakukan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?
8. Ada berapa jumlah santri di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?
9. Sarana dan prasarana apa saja yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?
10. Program-program apa saja yang ada di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin?

11. Ketika timbul sebuah masalah yang terjadi pada bawahan bapak, bagaimana bapak menyelesaikannya?
12. Ketika bapak melimpahkan sebuah pekerjaan kepada bawahan, seperti apa bapak melakukannya?
13. Ketika ada seorang pengurus yang sulit untuk diajak bekerja sama dalam memajukan pondok apa yang bapak lakukan?
14. Ketika timbul sebuah masalah yang terjadi pada bawahan bapak, bagaimana bapak menyelesaikannya?
15. Ketika terjadi suatu perbedaan pendapat antara bapak dan bawahan bapak, tindakan seperti apa yang bapak lakukan ? apakah bapak langsung mengambil keputusan ataukah mempertimbangkan pendapat bawahan bapak tersebut?
16. Ketika bapak akan mengadakan suatu acara atau kegiatan, apakah bapak melibatkan dewan pengurus dalam hal penyetujuan atau bapak langsung memutuskannya?
17. Apakah bapak pernah memberi wewenang kepada salah seorang bawahan bapak untuk mengambil sebuah keputusan, misal dalam hal mengambil sebuah kebijakan dalam menyelesaikan sebuah masalah?
18. Jika ada santri ataupun pengurus yang tidak setuju dengan keputusan bapak terhadap suatu hal, apa yang bapak lakukan ?

19. Apakah bapak memberikan peluang kepada bawahan untuk menyampaikan ide-ide mereka dalam hal memajukan Pondok Pesantren ?
20. Ketika ada santri yang berprestasi apakah bapak memberikan reward atau bahkan di biarkan saja?
21. Ketika bapak merencanakan acara atau kegiatan, apakah bapak menyerahkan sepenuhnya kepada bawahan dan bapak hanya menjadi monitoringnya, atau bapak ikut terjun langsung menangani kasus tersebut?
22. Apakah bapak pernah mengevaluasi program kerja pengurus baik yang sudah dilaksanakan maupun yang belum dilaksanakan ?
23. Apakah bapak pernah bertanya kepada para bawahan tentang kinerja bapak sebagai seorang pemimpin ?



DAFTAR NAMA SAMPEL

NO	NAMA	JABATAN
1	K.H Marsudi	Pembina/Pimpinan
2	Ust. Okta Widodo, S.Pd.I	Wakil Pimpinan
3	Ust. Sudi, s.Pd.I	Sekretaris
4	Ust. Muslihan, S.Pd.I	Bendahara
5	Ust. Kuswara. M.Pd.I	Kabag. Kesantrian dan peribadatan
6	Ust. Amsarudin, S.Pd.I	Kabag. Pendidikan
7	Ust. Nus Alfian, S.Pd.I	Kabag. Kesehatan
8	Ust. Adi Rahma, S.Pd.I	Kabag. Keamanan
9	Ustz. Sulhida, S.Pd.I	Kabag. Kebersihan
10	Ust. Samsudin	Kabag. Penerangan
11	Ust. Nadi Yanto S.Pd.I	Kabag. Asrama Putra
12	Ustz. Syarifah Khadijah, S.Pd.I	Kabag. Asrama Putri
13	Ust. Khairul Efendi, S.Pd.I	Kabag. Tasbaq Putra
14	Ustz. Tutik Eriani	Kabag. Tasbag. Putri
15	Ismail Hasan	Satpam
16	Ahmad Darmanto	Santri
17	Reki Setiawan	Santri
18	Septriana	Santri
19	Ahmad Jeki Kusuma	Santri
20	Winda Restiana	Santri



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721)
78088

KARTU KONSULTASI

Nama : Nur Khusaini
Npm : 1241030071
Jurusan : Manajemen Dakwah
Pembimbing I : Hj. Rodiyah, S.Ag. MM
Pembimbing II : M. Husaini, MT
**Judul :KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL
MUTA'ALLIMIN DI KAMPUNG JAYA TINGGI
KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN**

NO	TANGGAL	PEM	PARAF	KETERANGAN
1	10-04-2017	II		Bab I Bab II
2	16-04-2017	I		Bab I Bab II
3	14-04-2017	II		Perbaikan Bab I, II dan acc
4	21-04-2017	I		Perbaikan Bab I,II dan acc
5	13-09-2017	II		Bimbingan bab I,II,III,IV Dan V
6	14-09-2017	I		Bimbingan bab I,II,III,IV Dan V
7	08-10-2017	II		ACC Bab I-V
8	19-10-2017	I		ACC Bab I-V

Mengetahui
Ketua jurusan manajemen dakwah

Hj. Suslina sanjaya, S. Ag. M.Ag.
NIP. 197206161997032002